

Рассмотрено на общем собрании
трудоого коллектива ГАПОУ
«КанТЭТ» Минобразования
Чувашии

Протокол № 2 от 07.02 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020 год

2020 г.
г. Канаш, Чувашская Республика

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Трудовой договор	5
Раздел 3.	Рабочее время и время отдыха	7
Раздел 4.	Оплата труда	9
Раздел 5.	Отпуска	10
Раздел 6.	Условия охраны труда	12
Раздел 7.	Социальные льготы и гарантии	13
Раздел 8.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	16
Раздел 9	Заключения	17
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка работников ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии	
Приложение № 2	Положение об оплате труда работников ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии	
Приложение № 3	Перечень профессий и должностей ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими СИЗ.	

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чувашской Республики «Канашский транспортно-энергетический техникум» Министерство образования и молодежной политики Чувашской республики (ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии) именуемое далее «Работодатель» или «Техникум», в лице директора Назмутдинова Ильсура Ринатовича, и работники ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии, от имени которых выступает профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации работников Канашского транспортно-энергетический техникума в лице председателя профсоюзного комитета Волковой Натальи Владимировны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними экономические отношения между работодателем и работниками Техникума на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также иные вопросы, способствующие повышению жизненного уровня работников Техникума, членов их семей и обеспечение гарантий деятельности профсоюзного комитета работников Техникума.

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, но не позднее 10 – дневного срока со дня его принятия на общем собрании трудового коллектива Техникума и действует до заключения нового.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более двух лет.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Техникума, независимо от длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Целью настоящего договора является обеспечение эффективной работы Техникума, защита трудовых, социально – экономических и профессиональных прав, законных интересов работников, поддержания оптимального уровня их жизни.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в Техникуме могут приниматься, с учетом мнения представительного органа работников, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Взаимные обязательства сторон

1.8. Заключив данный коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется в учреждении в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- оказывать образовательные услуги работникам на безвозмездной основе, в случае наличия производственной необходимости, учитывая дальнейшее исполнение работниками трудовых обязанностей;
- оказывать образовательные услуги работникам, в случае обучения работника по личной инициативе и для личных целей, с учетом скидок, определенных приказом руководителя.

Профсоюзный комитет, как представитель работников, обязуется:

- взаимодействовать с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон;
- в соответствии с законодательством Российской Федерации защищать экономические и профессиональные интересы Работников, контролировать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, оказывать Работникам (при необходимости) бесплатную юридическую помощь.
- мобилизовывать трудовой коллектив на достижение стратегических целей Техникума, выполнение производственных задач с использованием современных (новых) форм и методов организации учебного и производственного процесса, внедрение высокоэффективных технических и технологических решений, а также обеспечение выполнения требований охраны труда, создание благоприятного социального климата в трудовом коллективе;
- не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения.
- осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.
- вносить предложения и участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.
- оказывать содействие Работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья Работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия.
- участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, в расследовании несчастных случаев на производстве и принятии

решений по установлению степени вины потерпевших в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

- оказывать содействие Работодателю в проведении культурно- массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

- участвовать в нормотворческой деятельности Работодателя в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

- давать рекомендации Работодателю по вопросам обеспечения режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

Работники обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные программы, принятые в соответствии с заключенными договорами;

- обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники и материалов, переданных для производства работ;

- способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования;

- соблюдать Кодекс деловой этики ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашской Республики, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим работникам, обучающимся, слушателям, уважать их права и законные интересы;

- в соответствии с требованиями охраны труда, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Техникума, незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении или о риске возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работающих и обучающихся, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя.

- действовать в интересах Работодателя, пресекать посягательства на корпоративную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Работодателю, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни.

- незамедлительно уведомлять руководство Техникума или своего непосредственного руководителя о любых ситуациях, описанных в вышеуказанном пункте настоящего Договора, либо об угрозе возникновения подобных ситуаций.

- работники, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов и требований законодательства Российской Федерации и нормативных документов ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашской Республики в области противодействия и предупреждения коррупции.

1.9. Коллективные трудовые споры по вопросам, связанным с нарушением действующего законодательства о труде, условий коллективного договора, установлением новых или изменением существующих социально-экономических условий труда и быта, в других случаях, предусмотренным законодательством о труде, рассматриваются совместно с Профсоюзным комитетом и Работодателем.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. На экземпляре трудового договора Работодателя, Работник ставит отметку о получении экземпляра трудового договора на руки с указанием даты. При заключении трудового договора отношения сторон регулируются законодательством о труде.

2.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением). Работодатель обязан ознакомить работника с приказом под расписку.

2.3. Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) предоставляет вновь принятым работникам место работы, знакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором.

2.4. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Испытательный срок не может превышать 3 месяцев, а в отдельных случаях - 6 месяцев (ст.70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Изменения условий трудового договора возможны в случаях:

- по соглашению сторон;
- при изменении законодательства;
- при изменении организационных или технологических условий труда;
- в других случаях, установленных законодательством.

2.6. Прекращение трудового договора может быть осуществлено по соглашению сторон, по инициативе Работодателя, по инициативе работника (если работник об этом предупредил Работодателя письменно за две недели), по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом.

2.7. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты по инициативе работодателя в случаях, определенных ст.81 ТК РФ.

2.8. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации, сокращения численности или штата работников работодатель обязан предупредить работника не менее, чем за 2 календарных месяца до дня увольнения.

В срок предупреждения засчитываются: время работы, болезни, отпуска, учебы, выполнения государственных и общественных обязанностей и др.

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, предварительно рассматриваются Работодателем с участием Профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется заблаговременно представлять Профсоюзному комитету проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

2.9. Срочный трудовой договор прекращается по истечении срока его действия, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст.77 п.2 ТК РФ).

2.10. В случае сокращения численности или штата Работодатель обязуется предлагать Работнику все отвечающие указанным в части 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ требованиям вакансии, имеющиеся у него.

2.11. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны производиться исходя из интересов техникума.

2.12. Характер работы указывается в трудовом договоре.

2.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме. Верхний предел учебной нагрузки не может превышать предела, установленного действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в приказах Работодателя, при этом Работодатель обязан заблаговременно ознакомить под роспись работника с педагогической нагрузкой на определенный период, который рассматривается в течении учебного года, полугодия и др.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей, мастеров производственного обучения и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, оформленном в письменном виде. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.14. При установлении преподавателем, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателю может быть разной в первом и втором учебном полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателю больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций включая работников других образовательных учреждений образования и учебно-методических кабинетов, центров, предоставляется только в том случае, если преподаватели и мастера производственного обучения, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.16. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.17. Учебная нагрузка на выходные дни и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.18. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателю в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп; временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительностью выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года).

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Распределение основного рабочего времени.

3.1.1. Трудовой распорядок в Техникуме определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников (Приложение №1).

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Техникума устанавливается в соответствии с законодательством РФ – 36 часов в неделю для педагогических работников, 40 часов в неделю для работников, не являющихся педагогическими.

3.1.3. Работникам, не являющимся педагогическими, устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы 8 часов с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с продолжительностью 6 часов с одним выходным днем – воскресенье.

3.1.4. На непрерывно действующих производствах, для работников столовой, поваров, а также на некоторых видах работ, где по условиям работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится по согласованию с Профсоюзным комитетом суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику при этом может в определенных пределах отклоняться от нормы часов рабочего дня и рабочей недели.

Возникающая в связи с этим недоработка или переработка регулируется в рамках учетного периода таким образом, чтобы в данный период сумма часов работы по графику равнялась количеству часов по норме.

3.1.5. Чередование рабочих и нерабочих дней при многосменном режиме определяется графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения их в действие.

3.1.6. Время начала и окончания работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанный с медицинским обследованием работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть

присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

3.3. Сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период регламентируется ТК РФ и локальными актами Техникума.

Работодатель ведет учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником за год.

Для оперативного решения возникающих неотложных вопросов работодатель вводит дежурство в выходные и праздничные дни по согласованию с Профсоюзным комитетом с предоставлением работникам другого дня отдыха.

3.4. Работа в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Работники, работающие в одну смену (дневную), в случае производственной необходимости могут привлекаться к работе в ночное время. Перечень лиц, привлекаемых к работе в ночное время, характер выполняемых работ, периодичность работы в ночное время определяются приказом работодателя.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.5.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических работников Учреждения - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа в неделю (статья 92 Трудового кодекса РФ);

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса РФ);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса РФ);

- учащимся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю, до 18 лет - 17,5 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса РФ);

- медицинским работникам - 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса РФ);

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3.5.2. Работодатель обязуется обеспечить право на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению работников: беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), а также работникам, осуществляющим уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.5.3. Работодатель имеет право по соглашению сторон устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, в том числе при отсутствии полной загрузки рабочего времени.

3.5.4. Работодатель обязуется предоставлять одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими

между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится за счет средств фонда социального страхования.

3.6. При наличии технической возможности доставка работников на работу и обратно осуществляется служебным транспортом.

Доставка работников до места работы и обратно служебным транспортом осуществляется строго в соответствии с утвержденным маршрутом.

3.7. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.8. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др., в пределах установленного им рабочего времени).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны определили, что:

4.1. В соответствии с Федеральным законом от 27.12.2019 № 463-ФЗ, минимальный размер оплаты труда по состоянию на 01.01.2020 года составляет 12130 рублей.

4.2. Установленный размер минимальной месячной заработной платы представляет собой минимальный гарантированный уровень оплаты труда, ниже которого Работодатель не имеет права платить лицам, работающим в Техникуме, при соблюдении ими установленной в организации продолжительности рабочего времени, установленных трудовых обязанностей или норм труда. (Ст. 133.1.ТК РФ)

4.3. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии (Приложение № 2).

4.4. Оплата труда работников производится на основании установленных окладов в соответствии со штатным расписанием.

4.5. При работе в режиме неполного рабочего дня оплата труда производится за фактически отработанное время или выполненный объем работ.

4.6. Системы премирования работников Техникума за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности, по итогам работы за год и другие устанавливаются с учетом мнения Профсоюзного комитета, порядок их применения отражается в соответствующих локальных актах.

4.7. Доплата за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда устанавливается на основании результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

Конкретный перечень профессий и размер доплат определяется руководителем в соответствии с результатами СОУТ и Положением об оплате труда работников Техникума.

4.8. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.9. При временном переводе работника (без его согласия) на не обусловленную трудовым договором работу на срок до одного месяца, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется его средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления работника.

4.10. Оплата сверхурочной работы производится за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в размере отработанных сверхурочно часов.

4.11. За работу в ночное время (с 22 час до 6 часов утра) компенсируется в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.12. Работа в праздничные и выходные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.13. При направлении работника в командировку работнику сохраняется его средний заработок.

При направлении работника для повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки или обучения второй профессии с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность).

4.14. При установлении работнику разъездного характера работ, Работодатель, устанавливает надбавку в размере 10 % от оклада Работника пропорционально времени нахождения Работника в служебной поездке.

4.15. Заработная плата выплачивается работникам по основному месту работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Расходы по перечислению денежных сумм возлагаются на Работодателя.

Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц:

- за первую половину месяца до 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца до 05 числа месяца, следующего за отработанным.

4.16. Приступившим к работе работникам, являющимся молодыми специалистами, устанавливается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок).

4.17. Работникам, являющимся молодыми специалистами и имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием, устанавливается коэффициент за выслугу лет в размере 0,75 к окладу (ставке) до наступления стажа работы три года.

Раздел 5. ОТПУСКА

5.1. Ежегодный основной отпуск.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, не являющимся педагогическими продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам - продолжительностью 56 календарных дней.

5.2. Дополнительные отпуска присоединяются к основному оплачиваемому отпуску.

5.3. Отпуск рабочим и служащим, работающим по режиму неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, предоставляется в том же порядке, что и работающим полное рабочее время; совместителям отпуск предоставляется согласно ТК РФ.

5.4. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- работникам до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев.

5.5. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Техникуме.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, который составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее время или в любое удобное для них время пользуются

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- родители, имеющие детей дошкольного и школьного возраста.

5.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

5.7. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

В исключительных случаях с согласия работника допускается перенесение части отпуска на следующий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Перенесение отпуска на следующий год работникам моложе 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, в случае наличия финансовых возможностей Работодателя, может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.8. Социальные отпуска предоставляются согласно законодательству.

5.9. Дополнительные отпуска в связи с учебой.

Лицам, совмещающим работу с учебой в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются отпуска в связи с обучением и поступлением в образовательные учреждения в порядке, установленном ТК РФ.

Лица, совмещающие работу с учебой в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, получающих второе высшее профессиональное образование по согласованию с работодателем, предоставляются отпуска с оплатой в размере до 50 % от среднемесячного заработка.

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти членов семьи, близких родственников - до пяти календарных дней;

- женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (статья 256 ТК РФ);

- совместителям, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем по основной работе до момента окончания ежегодного отпуска по основной работе (статья 286 ТК РФ);

- работникам, являющимся ветеранами боевых действий в соответствии с подпунктами 1-4 пункта 1 статьи 3 Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах» – до 30 рабочих дней в году;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким

матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней;

-в других случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.11. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, Работодатель осуществляет округление до целых в пользу работника.

5.12. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников Техникума в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и законами Чувашской Республики, иными нормативными актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, отраслевыми целевыми и другими программами.

6.2. Обеспечить надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений и их бесперебойную работу.

Обеспечить мылом и гигиеническими средствами все умывальники в санитарно-бытовых помещениях.

6.3. Согласно Правилам обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Не допускать к работе лиц без установленных средств защиты.

6.4. Производить выдачу теплой спецодежды и спецобуви на зимний период с момента наступления холодного периода времени (с 15 сентября текущего года по 15 мая последующего года) (Приложение № 3).

6.5. Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы Техникума запрещается.

6.6. Обеспечить работающих доброкачественной питьевой водой, удовлетворяющей требованиям СанПиН 2.1.4.1074-01.

6.7. Организовывать целевые и комплексные проверки объектов по состоянию охраны труда, промышленной безопасности по утвержденному графику.

6.8. Осуществлять выплаты страховых пособий работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве, согласно Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.9. Проводить за счет средств работодателя обязательные периодические медицинские осмотры работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с

движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, согласно приказу Минздравмедпрома от 14.03.96 г № 90 и приказу Минздравсоцразвития от 16.08.04 г. №83 (с изменениями на 16.05.2005 г.).

6.10. Во исполнение Постановления Минтруда России от 04.07.2003 №45 "Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи" работникам, чья работа связана с загрязнением, выдавать мыло. Работникам, чья работа связана с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., выдавать защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

Стирку или химчистку спецодежды производить в прачечных. За время отсутствия работника (отпуск, болезнь и т.д.) мыло не выдается.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ и ГАРАНТИИ

В пределах средств, предусмотренных на 2020 год, Работодатель обязуется:

7.1. Дополнительно к выплатам, предусмотренным законодательством:

7.1.1. Оказывать одному из родителей в связи с рождением ребенка материальную помощь на каждого ребенка в следующем размере:

- с рождением первого ребенка – 5000 рублей;
- с рождением второго ребенка – 7000 рублей;
- с рождением третьего ребенка и последующих – 10000 рублей;

7.1.2. Выплачивать работникам премии в размере 8000 рублей, имеющие социальное значение и не зависящие от исполнения трудовых функций, в связи с юбилейными датами работников:

- 50-летие работника;
- 55-летие работника;
- 60-летие работника.

При принятии решения о премировании работника в связи с юбилейной датой, указанный в настоящем пункте размер премиальных выплат напрямую зависит от стажа работы работника в данной организации. В случае, если работник, претендующий на премиальные выплаты в связи с юбилейной датой проработал в техникуме менее 1 года, то работодатель вправе снизить размер премиальной выплаты такому работнику до 4000 рублей.

7.1.3. Работодатель выплачивает работникам следующие премии, имеющие социальное значение и не зависящие от исполнения трудовых функций работников к праздничным датам:

- ко Дню защитника Отечества 23 февраля (мужчинам);
- к Международному женскому дню 8 марта (женщинам);
- к Новому году;
- в связи с профессиональными праздниками.

7.1.4. В целях социальной защиты работников выплачивается материальная помощь на отдельные социальные нужды и социальные потребности 1 раз в год в размере одного оклада.

7.1.5. Работодатель выплачивает материальную помощь работникам в связи с выходом на пенсию. Работникам, проработавшим в техникуме более 5 лет в размере 8000 рублей. Работникам, проработавшим менее 5 лет в размере 4000 рублей.

7.1.6. В случае смерти работника Работодатель обязуется оказывать по письменному заявлению членов семьи, близких родственников материальную помощь на погребение в размере 15000 рублей.

7.1.7. В случае смерти пенсионера или ветерана Техникума, оказывать по письменному заявлению членов семьи, близких родственников материальную помощь на погребение в размере 5000 рублей.

7.1.8. В случае смерти члена семьи, близких родственников работника, а именно супруга (-и), детей, родителей, по письменному заявлению работника оказывать материальную помощь на погребение в размере 5000 рублей.

При наличии заявлений нескольких работников, являющихся близкими родственниками, либо членами семьи умершего, материальная помощь на погребение оказывается только одному из этих работников.

7.1.9. Работодатель выплачивает материальную помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (пожар, кража и т. п.) с предоставлением подтверждающей документации в размере 3000 рублей.

7.1.10. Работодатель выплачивает материальную помощь работникам в связи с длительной болезнью (более 2 месяцев) в размере 4000 рублей.

7.1.11. Работодатель, из собственных средств, возмещает стоимость путевки в санаторий оздоровительного типа, приобретенную работником самостоятельно, в размере 30 % от стоимости путевки. Настоящая компенсация предусмотрена работнику один раз в календарный год.

Возмещение производится при условии того, что стоимость путевки из расчета 10-дневного пребывания в санатории оздоровительного типа, составляет не более 30000 рублей.

Возмещение производится по заявлению работника, с приложением соответствующих подтверждающих документов: заявление, копия договора на оказание услуг санаторно-курортного лечения, документы, подтверждающие оплату, отрывной талон.

Пределом количественного выражения возможного возмещения частичной стоимости путевок санаторно-курортного лечения возможно семи работникам организации за 1 календарный год.

В случае, если работников, подавших заявление в течении календарного года будет более семи человек, то решение об очередности получения возможности возмещения части стоимости путевки санаторно-курортного лечения определяется на заседании профсоюзного комитета, с учетом возрастного показателя работников и продолжительности работы в организации.

7.1.12. Работодатель, из собственных средств, при наличии финансовой возможности, приобретает путевки в санатории оздоровительного типа для работников. Распределение приобретенных путевок производится в соответствии с дополнительными приложениями к настоящему коллективному договору.

7.1.13. Работодатель, из собственных средств, возмещает стоимость путевки в детские оздоровительные лагеря детям сотрудников (от 7 до 14 лет), приобретенные сотрудником самостоятельно, в размере 50 % от стоимости путевки. Компенсация производится из расчета полной стоимости путевки не более 25000 рублей за 21 день пребывания. Настоящая компенсация предусмотрена работнику один раз в календарный год.

В случае, если у работника несколько детей, посетивших детские оздоровительные лагеря, то возмещение возможно только одному из детей. В случае если, в организации работают оба родителя, то компенсация возможна только одному родителю.

Возмещение производится по заявлению работника, с приложением соответствующих подтверждающих документов: заявление, отрывной талон, платежные документы, копия свидетельства о рождении ребенка, копия паспорта родителя.

Пределом количественного выражения возможного возмещения частичной стоимости путевок возможно семи работникам организации за 1 календарный год.

В случае, если работников, подавших заявление с целью определения потребности, будет более семи человек, то решение об очередности получения возможности возмещения части стоимости путевки определяется на заседании профсоюзного комитета, с учетом продолжительности работы в организации и количества детей в семье.

7.1.14. В случае наличия у Работодателя прибыли по итогам прошедшего года, Работодатель из собственных средств компенсирует 950 (девятьсот пятьдесят) рублей работникам при их письменном обращении с предоставлением договора на оказание платных медицинских услуг и платежных документов (оригиналы либо заверенные копии), ежегодно. Компенсация происходит в том случае, если работник воспользовался платными медицинскими услугами в организации, имеющей соответствующую лицензию.

7.1.15. Работодатель выплачивает материальную помощь по письменному заявлению работника в связи с торжественной регистрацией брака работника в размере 10000 рублей;

7.1.16. Работодатель выплачивает материальную помощь по письменному заявлению работнику в связи с торжественной регистрацией брака детей работника в размере 7000 рублей.

7.1.17. Работодатель выплачивает единовременную выплату в размере 30 000 рублей работникам, трудоустроенным в техникуме после окончания профильного ВУЗа, на момент трудоустройства не имеющим опыт работы, при условии если работник добросовестно выполнял обязательства по трудовому договору не менее, чем в течении 1 года.

7.1.18. Работодатель возмещает оплату в размере 90 % от ежемесячной стоимости найма жилого помещения для иногородних педагогических работников в возрасте до 50 лет, привлекаемых для обучения по программам трубопроводного транспорта нефти. Срок возмещения предусматривается в течение 3 лет после трудоустройства. Выплаты производятся после предоставления отчетных документов.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять работникам оплачиваемый отпуск, с оплатой исходя из установленного оклада:

- на срок 3 календарных дня - в случаях собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти супругов, родителей, детей;
- на срок 1 календарный день - в день знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс);
- на срок 1 календарный день - в случае призыва сына в Вооруженные силы Российской Федерации;

7.2.2. В соответствии с имеющимися финансовыми возможностями Работодатель вправе заключать договоры на оказание дополнительных платных медицинских услуг. Это представляет собой возможность обращения работников за платной медицинской помощью в соответствующее медицинское учреждение, являющееся контрагентом Работодателя. В случае заключения договор на оказание дополнительных платных медицинских услуг, условия оказания платных медицинских услуг будет описаны в дополнительном соглашении к настоящему Коллективному Договору.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Организовывать и проводить мероприятия, посвященные оздоровлению работников, а именно:

- ежегодно возмещать стоимость приобретенного абонеента в платный бассейн в размере 800 (восемьсот) рублей для всех желающих членов Профсоюза, подавших письменные заявления в Профсоюзный комитет;

- ежегодно возмещать стоимость дополнительного диагностического обследования в соответствии с заключенным договором о сотрудничестве с медицинскими учреждениями согласно п.7.2.2;

7.3.2. Профсоюзный комитет выплачивает членам Профсоюза материальную помощь за счет членских профсоюзных взносов на основании личного заявления и решения профсоюзного комитета в следующих размерах:

- от 500 рублей до 1500 рублей в исключительных случаях на основании решения Профкома – материальную помощь, в связи с тяжелой болезнью или смертью членов семьи или самого члена Профсоюза;

- от 1000 рублей до 2000 рублей в связи с необходимостью приобретения дорогостоящих лекарственных средств или необходимостью оплаты дорогостоящих медицинских услуг;

- по 1000 рублей - родителям (если двое работающих в Техникуме - одному из родителей), имеющим детей выпускников школ;

- по 1000 рублей – родителям (если двое работающих в Техникуме - одному из родителей), имеющим детей идущих в первый класс;

- по 1000 рублей - работникам, призванным служить в рядах Вооруженных Сил России.

7.3.3. Профсоюзный комитет, в рамках финансовых возможностей, производит возмещение стоимости путевок в санатории оздоровительного типа для работников в размере 20% в соответствии с заключенным договором о сотрудничестве. Распределение приобретенных путевок производится в соответствии с дополнительным приложением к настоящему коллективному договору (Приложение №4).

7.3.4. Профсоюзный комитет, в рамках финансовых возможностей, производит возмещение стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников в возрасте от 7 до 14 лет в размере 20 % от стоимости путевки, приобретенные сотрудником самостоятельно. Компенсация производится из расчета полной стоимости путевки не более 25000 рублей за 21 день пребывания. Настоящая компенсация предусмотрена работнику один раз в календарный год. В случае, если у работника несколько детей, посетивших детские оздоровительные лагеря, то возмещение возможно только одному из детей. В случае если, в организации работают оба родителя, то компенсация возможна только одному родителю.

Возмещение производится по заявлению работника, с приложением соответствующих подтверждающих документов.

7.3.5. Профсоюзный комитет организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника (юбилейные даты, регистрация брака, рождение ребенка).

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет совместно обязуются:

- организовывать за счет собственных средств совместное проведение для детей работников - членов Профсоюза, не достигших 16-летнего возраста новогодних мероприятий бесплатно, с приобретением подарков за счет Профсоюза;

- организовывать за счет собственных средств совместное проведение для работников новогодних мероприятий;

- организовывать за счет собственных средств совместное проведение для работников мероприятий, посвященных праздникам, либо иным, значимым для работников техникума событиям;

- организовывать за счет собственных средств культурно - досуговые мероприятия для работников.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, руководствуясь законодательством РФ, Чувашской Республики, соглашениями, подписанными работодателем и вышестоящих органов управления Техникума, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 370 Трудового Кодекса РФ.

8.3. Работодатель представляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование необходимые помещения с соответствующим оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной как для работы самого органа, так и для проведения собраний работников, а также транспортные средства, средства связи (телефон местный), возможность пользования электронной и факсимильной связью.

8.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании заявлений членов профсоюза.

8.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель:

- беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально- трудовым и другим вопросам;
- обеспечивает представителей профкома возможностью беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам, где работают члены профсоюза.

8.6. Все льготы, предусмотренные коллективным договором, распространяются на профсоюзных работников ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии.

8.7. Члены профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегата съезда, конференции, созываемых профорганами, а также в работе их коллегиальных органов.

8.8. Работодатель обязуется освобождать от работы профсоюзных активистов на период их краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка за счет Техникума.

8.9. Выполнение профсоюзной работы вне своего рабочего места работник может осуществлять во время, установленное по соглашению со своим непосредственным руководителем.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Стороны пришли к соглашению:

9.1. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения.

Указанные изменения и дополнения не могут ухудшать положений коллективного договора по отношению к действующему законодательству.

9.2. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие настоящий договор посредством проведения совместных заседаний (конференций) по итогам выполнения коллективного договора за полугодие и за год.

9.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.4. Текст настоящего коллективного договора доводится до сведения работников не позднее одного месяца после его принятия на общем собрании трудового коллектива Техникума.

9.5. Один экземпляр подлинного текста коллективного договора хранится у главного бухгалтера, второй подлинный экземпляр хранится у председателя Профсоюзного комитета.

Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.6. Интересы сторон, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами.

Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок и договоренностей.

Стороны подтверждают обязательность выполнения настоящего договора.

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

От работников:

Директор ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии

Председатель профсоюзного комитета работников Канашского транспортно-энергетического техникума



И. Р. Назмутдинов
2020 г.



Н.В.Волкова
2020 г.

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА коллективного договора

Дата регистрации и регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором, чел.	Наименование города (района)	Наименование организации	Наименование основного вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации
02-2020 14.02.2020	136	Город Канаш Чувашская Республика	ГАПОУ «Канашский транспортно-энергетический техникум» Минобразования Чувашии	80.2	Государственное автономное учреждение
Дата заключения коллективного договора	Дата начала действия коллективного договора	Дата окончания действия коллективного договора	Срок действия коллективного договора		
07.02.2020	07.02.2020	06.02.2021	1 год		
Стороны коллективного договора, представители					
от работников		от работодателя			
Председатель комитета ГПО работников АУ Чувашской Республики СПО «Канашский транспортно-энергетический техникум» Минобразования Чувашии Н.В.Волкова		Директор ГАПОУ Чувашской Республики «Канашский энергетический техникум» Минобразования Чувашии И.Р.Назмутдинов			
РАЗДЕЛЫ	Рабочее время	Рабочее время и время отдыха устанавливается в соответствии с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору)			
	Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам
		Доплаты к тарифным ставкам			
	Отпуска	Оплата труда производится в соответствии с действующими в учреждении Положением об оплате труда работников ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии (Приложение № 2 к Коллективному договору)			
Ежегодный оплачиваемый отпуск					
Отпуска	На работах с вредными или опасными условиями труда	В случаях рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.			
	На работах с	нормированным рабочим днем			

	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, не являющимся педагогическими работниками продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам - продолжительностью 56 календарных дней.	В соответствии с п. 5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Доплаты к выходному пособию
	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников	
Охрана труда	Мероприятия, обеспечивающие безопасные условия и охрану труда в учреждении	предусмотрены разделом 6. Коллективного договора.
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве
	Материальная помощь, другие виды пособий	
Другие мероприятия	В случае смерти работника или пенсионера, вышедшего на пенсию с Техникума (ранее ПУ № 22), Работодатель обязуется оказывать по письменному заявлению членов семьи, близких родственников материальную помощь на погребение в соответствии с . 7.1.6, 7.1.7 Коллективного договора.	Предусмотрены дополнительные выплаты работникам в виде материальной помощи, премии; возмещение работникам стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря

Глава администрации города

В.Н. Михайлов



Сотг.Леоптьева Е.А.
8(83533)2-32-08
Исп. Прохорова С.В.
8(83533)2-20-18